

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah mengenai dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji saat ini adalah mengenai belum optimalnya kinerja guru. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung, memerlukan sistem penyelenggaraan yang baik, sistem evaluasi yang seimbang dan berkesinambungan. Dalam kenyataannya, khususnya dalam bidang sumber daya yang dibutuhkan yakni seorang guru, belumlah maksimal. Kinerja guru masih rendah dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, No. 14 Tahun 2005 Pasal 7 Ayat (1) yaitu:

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism; memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan; memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Demikian pula halnya yang terjadi di SMK Negeri 11 Bandung yang kinerja gurunya belum optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis pada tanggal 18 Oktober 2017 penulis memperoleh data hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Penilaian tingkat perkembangan kinerja guru dilakukan dengan sebuah metode yang disebut dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan satu kali dalam setahun yang bertujuan untuk menilai kemampuan guru dalam

menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan lainnya, serta untuk menghitung kredit guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan guru yang profesional dalam layanan profesi guru yang bermutu. Berikut data penilaian kinerja guru di SMKN 11 Bandung pada tahun 2013-2015.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru (PKG)
di SMK Negeri 11 Bandung

Kriteria	Rata-Rata Nilai Tahun (%)		
	2013	2014	2015
Perencanaan	82.15	80.27	85.52
Pelaksanaan	88.40	86.08	84.15
Penilaian	82.09	85.17	84.91

Sumber: Bidang Tata Usaha SMKN 11 Bandung (Data telah diolah)

Dari data yang tercantum diatas mengenai Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung yang diperoleh dari Bidang Tata Usaha sekolah sepanjang tahun 2013 sampai tahun 2015. Berdasarkan data yang diperoleh kriteria perencanaan mengalami nilai yang fluktuatif dimana pada tahun 2013 diperoleh sebesar 82.15, kemudian menurun pada tahun 2014 menjadi 80.27 dan pada tahun 2015 meningkat kembali menjadi 85.52.

Kemudian untuk kriteria pelaksanaan mengalami nilai yang menurun sepanjang tahunnya dimana pada tahun 2013 memperoleh nilai 88.40, selanjutnya pada tahun 2014 menurun menjadi 86.08 dan pada tahun 2015 menurun kembali menjadi 84.15.

Dan untuk kriteria penilaian SMK Negeri 11 Bandung mengalami nilai yang fluktuatif. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2013 kriteria penilaian PKG memperoleh nilai 82.09, kemudian pada tahun selanjutnya yaitu 2014 meningkat menjadi 85.17, dan pada tahun 2015 menurun menjadi 84.91.

Berdasarkan informasi dari staf bidang kepegawaian SMK Negeri 11 Bandung, hasil penilaian kinerja guru harus memenuhi predikat nilai “BAIK” dengan rentang nilai 76-90 atau angka kredit tahunan yang mencapai 100%. Perolehan persentase penilaian kinerja yang paling riskan terjadi pada tahun 2014 dimana pada saat itu terjadi perubahan kurikulum yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan pembelajaran. Banyak perubahan mendasar pada kurikulum nasional, seperti perubahan model dan metode pembelajaran juga penggunaan media pembelajaran yang diharapkan lebih optimal. Hal ini setidaknya menyebabkan “*culture shock*” di lingkungan sekolah khususnya para guru, sehingga performa kinerja yang diharapkan lebih baik dari sebelumnya justru menurun. Hal ini sangat disayangkan mengingat rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula pada pencapaian tujuan pendidikan (Karweti, 2010, hlm. 78).

Selain dari data diatas terdapat temuan pula dalam penelitian Yuniarsih, T., dkk dalam Santoso, B., (2014), survey yang dilakukan terhadap 268 guru pada 26 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, dan Kota Cimahi menunjukkan bahwa dilihat dari kesesuaian tugas dengan latarbelakang pendidikan yang dimiliki oleh guru, sebanyak 76% guru memiliki kesesuaian antara tugas dan latarbelakang pendidikannya. Sementara sisanya sebesar 24% tidak sesuai.

Belum optimalnya kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung dapat dibuktikan juga dengan data yang didapat penulis selanjutnya adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan sub sistem dalam penilaian kinerja guru. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dibuat untuk melihat pencapaian target atas rencana strategis, rencana kerja tahunan organisasi yang telah dibuat. Dengan demikian nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru dapat dijadikan dasar untuk melihat seberapa tinggi kinerja yang dimiliki oleh guru di SMK Negeri 11 Bandung. Berikut ditampilkan rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru di SMK Negeri 11 Bandung pada tahun ajaran 2015-2017:

Tabel 1.2
Nilai Rata-Rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Guru
di SMK Negeri 11 Bandung Tahun 2015-2017

No.	Tahun	Target	Nilai Rata-Rata
1.	2015	100	81,42
2.	2016	100	80,87
3.	2017	100	85,89

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung (Data telah diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat rekapitulasi nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) guru terhadap organisasi di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal. Dari sepanjang tahun 2015 sampai tahun 2017 nilai sasaran kerja pegawai (SKP) mengalami nilai yang fluktuatif, dimana pada tahun 2015 nilai rata-rata sasaran kerja pegawai memperoleh nilai sebesar 81,42. Kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 80,87 dan pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 85,89. Berdasarkan keterangan-keterangan tersebut menunjukkan belum optimalnya tingkat kinerja guru SMK Negeri 11 Bandung.

Kinerja yang dimiliki seseorang tidak tumbuh begitu saja namun terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya untuk dapat meningkatkan suatu kinerja yang lebih baik maka harus dapat mengetahui faktor-faktor yang perlu dipersiapkan sehingga dapat mendukung terhadap peningkatan kerja. Kinerja pendidik dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai suatu organisasi tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja pendidik harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing semakin ketat secara global.

Misalnya, guru hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan cara menyusun perencanaan dalam pembelajaran sesuai dengan kurikulum, menguasai bahan

pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, menguasai dan memanfaatkan media pembelajaran, memberikan bimbingan individual terhadap siswa, melakukan penelitian sederhana dan memiliki sikap serta dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas, terdapat indikasi bahwa kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal yang dibuktikan dengan data yang ada dan hasil studi yang berkaitan dengan kinerja guru. Sehingga perlu diteliti mengapa tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung masih belum optimal, dan dicari mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja guru masih belum optimal.

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan di Indonesia, maka masalah kinerja guru ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Pendekatan yang digunakan untuk mengkaji kinerja guru adalah teori perilaku organisasi.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. Menurut Mohanty dalam Nadeem, et. al (2011, hlm. 218) mengatakan bahwa, “Kinerja guru dipandang sebagai input yang paling penting dalam bidang pendidikan”. Selanjutnya menurut Uno, H.B dan Lamatenggo (2012, hlm. 63) mengatakan bahwa, “Kinerja dijelaskan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan”. Definisi mengenai kinerja tersebut di dukung oleh Prof. Dr. Moeheriono (2009, hlm. 60) yaitu:

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Dimana faktor tersebut terbagi atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya seperti kompetensi pendidik, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pendidik. Sedangkan faktor eksternal yaitu budaya kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan pimpinan, pelatihan kerja, fasilitas kerja dan kompensasi yang diterima seorang pendidik.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berbagai fenomena secara empirik di lapangan khususnya di SMKN 11 Bandung di dapat beberapa informasi. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK Negeri 11 Bandung dari tahun 2013-2017.

Tabel 1.3
Data Jumlah Guru di SMK Negeri 11 Bandung

No.	Tahun Ajaran	Jumlah Guru		Jumlah Keseluruhan
		PNS	Non PNS	
1.	2013/2014	72	44	116
2.	2014/2015	71	43	114
3.	2015/2016	71	45	116
4.	2016/2017	70	43	113
5.	2017/2018	62	47	109

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan permasalahan diatas, salah satu faktor yang membuktikan kurangnya komitmen organisasi adalah tingginya absensi. Demikian pula halnya yang terjadi di SMK Negeri 11 Bandung dimana tingkat kehadiran guru dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana komitmen organisasi yang sudah dimiliki oleh guru di SMK Negeri 11 Bandung. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran guru di SMK Negeri 11 Bandung sebagai berikut.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absen Guru Periode 2013-2017

Periode	PNS		Non PNS	
	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
	(%)	(%)	(%)	(%)
2013/2014	88.7	11.3	88.5	11.5
2014/2015	86.3	13.7	88.2	11.8
2015/2016	84.8	15.2	87.6	12.4
2016/2017	88.9	11.1	88.7	11.3
2017/2018	88.3	11.7	85.4	14.6

Sumber : Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung (Data telah diolah)

Berdasarkan pada tabel dapat terlihat kehadiran guru PNS tertinggi pada periode 2016/2017 adalah sebesar 88.9%, dan pada periode 2015/2016 adalah kehadiran guru PNS terendah yaitu sebesar 84.8%. Kehadiran guru PNS pada 5 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana dari periode 2013/2014 ke periode 2014/2015 mengalami penurunan sebesar 2.4% kemudian pada periode 2015/2016 mengalami penurunan kembali kehadiran sebanyak 1.5%. Selanjutnya dari periode 2015/2016 ke periode 2016/2017 mengalami peningkatan kehadirannya sebanyak 4.1% kemudian pada periode 2017/2018 mengalami penurunan kembali sebanyak 0.6%. Sehingga rata-rata persentase kehadiran guru PNS di SMK Negeri 11 Bandung dari periode tahun ajaran 2013/2014 sampai dengan 2017/2018 adalah sebesar 87.4%.

Selanjutnya berdasarkan data pada tabel dapat terlihat bahwa kehadiran guru Non PNS tertinggi pada periode 2016/2017 yaitu sebesar 88.7%. Dan pada periode 2017/2018 adalah kehadiran guru Non PNS terendah yaitu sebesar 85.4%. Kehadiran guru Non PNS pada 5 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana dari periode 2013/2014 ke periode 2014/2015 mengalami peningkatan tingkat kehadiran sebesar 0.3% kemudian pada periode 2015/2016 mengalami penurunan kehadiran guru sebanyak 0.6%. Selanjutnya pada periode 2015/2016 ke periode 2016/2017 mengalami peningkatan sebanyak 1.1% dan pada periode 2017/2018 mengalami penurunan kehadiran sebanyak 3.3%. Sehingga rata-rata presentasi kehadiran guru di SMK Negeri 11 Bandung dari periode tahun ajaran 2013/2014 sampai dengan 2017/2018 adalah sebesar 87.68%.

Anastasia, dkk (2013, hlm. 1) pengelolaan pekerja yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasi yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasi yang tinggi dapat terjadi apabila pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam organisasi.

Kesadaran guru terhadap peningkatan kompetensi serta kualitas kinerjanya harus dilandasi komitmen organisasi yang kuat terhadap sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan mengamalkan ilmunya. Komitmen organisasi guru sangat diperlukan demi keberlangsungan sekolah sebagai organisasi pendidikan. Salah satu upaya mewujudkan komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi

yaitu bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin mengkondisikan guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya sesuai harapan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan. Rendahnya kinerja guru akan memberikan kerugian tidak hanya kepada guru sebagai individu tetapi juga kepada siswa sebagai pengguna jasa pendidikan.

Dari permasalahan yang telah dijabarkan, untuk meningkatkan kinerja guru di dalam suatu organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan, jika pendidik memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka pendidik akan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mutu pekerjaan dalam proses belajar mengajar yang dihasilkan akan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan diatas bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik di SMKN 11 Bandung, di duga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor komitmen organisasi yang menjadi faktor determinan yang paling berpengaruh.

Fenomena yang terjadi di SMKN 11 Bandung adalah tidak semua guru memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sementara tingkat komitmen organisasi pada guru belum optimal, yang akan berdampak langsung pada kinerja gurunya tersebut. Hal ini juga dapat berpengaruh pada produktivitas sekolah sehingga dapat mempengaruhi kualitas lulusan peserta didiknya dan berpengaruh pada kualitas gurunya tersebut.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Komitmen organisasi Guru di SMK Negeri 11 Bandung masih rendah, sehingga kinerja guru khususnya dalam mengajar menjadi rendah. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi tidak maksimal. Mengingat guru sebagai kunci penting keberhasilan kualitas lulusan sekolah, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak kepada kualitas lulusan SMK Negeri 11 Bandung.”

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi guru di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen organisasi dilihat dari status kepegawaian di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
4. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru dilihat dari status kepegawaian di SMK Negeri 11 Bandung?
5. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
6. Adakah perbedaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dilihat dari status kepegawaian di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai perilaku organisasi, yang difokuskan pada perilaku guru di sekolah yaitu mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat komitmen organisasi guru di SMK Negeri 11 Bandung.
2. Gambaran tingkat komitmen organisasi dilihat dari status kepegawaian di SMK Negeri 11 Bandung.
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.
4. Gambaran tingkat kinerja guru dilihat dari status kepegawaian di SMK Negeri 11 Bandung.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.
6. Perbedaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dilihat dari status kepegawaian di SMK Negeri 11 Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh komitmen organisasi guru. Sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 11 Bandung kaitannya dengan pengaruh komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru dengan variabel kontrol status kepegawaian.